

# Código Ético y de Buen Gobierno



Versión de 21 de mayo de 2026

## ÍNDICE:

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>4</b>
Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.....	4
Artículo 2.- Compromiso social .....	4
Artículo 3.- Marco de referencia para la actuación de la Fundación .....	4
Artículo 4.- Ausencia de ánimo de lucro .....	4
Artículo 5.- Independencia.....	4
Artículo 6.- Transparencia .....	5
Artículo 7.- Legalidad y cumplimiento normativo.....	5
Artículo 8.- Lucha contra el fraude y la corrupción.....	5
<b>CAPÍTULO II – ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y GESTIÓN .....</b>	<b>6</b>
Artículo 9.- El Patronato y sus cargos.....	6
Artículo 10.- Derechos de los patronos.....	6
Artículo 11.- Deberes de los patronos.....	6
Artículo 12.- La Dirección General y el Equipo Directivo .....	7
Artículo 13.- Derechos y deberes de la plantilla .....	7
Artículo 14.- Representación institucional.....	7
Artículo 15.- El Consejo Social .....	8
<b>CAPÍTULO III – POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS.....</b>	<b>8</b>
Artículo 16.- Definición de conflicto de interés.....	8
Artículo 17.- Acuerdos afectados por los conflictos de interés .....	9
Artículo 18.- Procedimiento para la gestión de los conflictos de interés en la adopción de acuerdos.....	10
Artículo 19.- Incumplimiento de la Política de Conflicto de Interés .....	10
Artículo 20.- Archivo del proceso y rendición de cuentas .....	11
Artículo 21.- Publicidad .....	11
Artículo 22.- Revisión periódica .....	12
Artículo 23.- Incompatibilidades del personal asalariado.....	12
<b>CAPÍTULO IV – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE ALIANZAS Y CONTRAPARTES .....</b>	<b>12</b>
Artículo 24.- Definición del proceso de selección de contrapartes .....	12
Artículo 25.- Principios en la selección de contrapartes .....	13
Artículo 26.- Alianzas estratégicas.....	13
	1

Artículo 27.- Exclusiones .....	13
Artículo 28.- Responsabilidad en la selección de contrapartes y alianzas estratégicas.....	14
<b>CAPÍTULO V – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE INVERSIONES RESPONSABLES .....</b>	<b>14</b>
Artículo 29. - Definición del concepto de inversiones responsables .....	14
Artículo 30. - Principios del proceso de selección de inversiones responsables .....	14
Artículo 31. - Proceso de selección de inversiones responsables.....	15
<b>CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES Y OTRAS APORTACIONES A MIEMBROS DEL PATRONATO Y DE LA PLANTILLA .....</b>	<b>15</b>
Artículo 32. – Retribuciones del Patronato.....	15
Artículo 33. – Retribuciones de la plantilla .....	15
Artículo 34. – Regalos y obsequios.....	15
<b>CAPÍTULO VII - ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO .....</b>	<b>16</b>
Artículo 35.- Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno .....	16
Artículo 36.- Seguimiento y control de la aplicación.....	16
Artículo 37.- Modificación del Código Ético .....	16
Artículo 38.- Canal de denuncias, vulneración e incumplimiento .....	16
Artículo 39.- Vigencia .....	17
<b>REFERENCIAS:.....</b>	<b>18</b>

## INTRODUCCIÓN

La Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico (en adelante, “la Fundación”) presenta en el siguiente código un documento fundamental que refleja nuestro compromiso inquebrantable con la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras acciones y decisiones, y que resulta de aplicación tanto al Patronato como a la plantilla de la entidad. Este código no sólo es una declaración de principios, sino también una guía que orienta el comportamiento de todos los miembros de nuestra Fundación. Reconocemos que el buen gobierno y la ética son los cimientos sobre los cuáles construimos nuestro propósito y trabajamos incansablemente para hacer una diferencia positiva en la sociedad.

Nuestra misión enuncia que *“somos una entidad sin ánimo de lucro, privada e independiente, que trabaja para mejorar nuestra sociedad mediante la puesta en marcha de proyectos e iniciativas basadas en tres ejes: Personas, Patrimonio y Paisaje”*. Para su consecución, estamos comprometidos con la más alta calidad de conducta ética y de buen gobierno en todos los aspectos de nuestra labor. Desarrollamos nuestra actividad conforme a los principios de la Economía Social y a los valores propios del Tercer Sector.

Nuestra visión establece que queremos *“ser un referente internacional en la generación de proyectos de innovación social que transforman los territorios, ponen a las personas en el centro y generan un impacto sostenible y ético”*.

Nuestros valores son los siguientes:

- Compromiso con las causas que defendemos, las personas y los territorios.
- Independencia, imparcialidad y transparencia.
- Espíritu abierto y colaborador, tanto a nivel interno como externo.
- Liderazgo social, proactividad e iniciativa.

Este código establece los estándares de conducta que esperamos de cada miembro de nuestra Fundación, y estamos firmemente dedicados a asegurar que estos estándares sean conocidos y respetados en todo momento.

## CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente Código Ético y de Buen Gobierno tiene por objeto establecer un sistema de normas y procedimientos con la finalidad de que la Fundación sea un referente en lo que a buen gobierno, ética, transparencia y responsabilidad se refiere, con independencia de las personas que en cada momento compongan el Patronato o la plantilla. Se trata de una política corporativa fundamental, porque promueve la transparencia, la rendición de cuentas, la eficiencia y la confianza en la Fundación, lo que a su vez previene la corrupción, fomenta la equidad, garantiza la estabilidad política y social, y contribuye al desarrollo sostenible y a la confianza de todos nuestros grupos de interés.

### Artículo 2.- Compromiso social

La Fundación está comprometida con el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la inclusión social, la protección y preservación del entorno cultural y natural, y la colaboración con el progreso y el bienestar de las comunidades y los territorios en las que desarrolla sus actividades.

### Artículo 3.- Marco de referencia para la actuación de la Fundación

El faro que guía la acción de la Fundación son los fines fundacionales establecidos en los Estatutos, así como las actividades que los desarrollan. Sus fines permanecerán sustancialmente a lo largo del tiempo, aunque corresponde al Patronato, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos, adaptarlos a las transformaciones del entorno.

### Artículo 4.- Ausencia de ánimo de lucro

La Fundación carece de ánimo de lucro. No repartirá ningún remanente ni beneficio, ni siquiera en caso de disolución, destinando, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por sus Estatutos, el patrimonio y sus rentas a la consecución de sus fines fundacionales.

### Artículo 5.- Independencia

5.1. La Fundación dispondrá de la estructura suficiente para garantizar su autonomía e independencia. No podrán integrar su patronato administraciones públicas, empresas o instituciones privadas con ánimo de lucro, si bien sí podrán hacerlo personas que pertenezcan a las mismas a título particular.

5.2. Los cargos del Patronato deberán ser desempeñados exclusivamente por patronos individuales o por instituciones privadas sin ánimo de lucro independientes, no vinculadas directa ni indirectamente a administraciones públicas, empresas con ánimo

de lucro, organizaciones empresariales, sindicatos o entidades de representación de intereses económicos o laborales.

5.3. Los patronos y empleados de la Fundación deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad a la Fundación, independientemente de intereses propios y ajenos. Para ello, se seguirá la política de conflicto de intereses recogida en el presente código.

#### **Artículo 6.- Transparencia**

La Fundación considera la transparencia como un principio básico que debe regir su actuación. Por ello, y sin perjuicio de las obligaciones legales que sean aplicables, se harán públicos, a través de los medios que se consideren adecuados, sus Estatutos, el presente Código Ético y de Buen Gobierno, la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo, su memoria de actividades, sus cuentas anuales y cualquier otra información que se considere relevante.

#### **Artículo 7.- Legalidad y cumplimiento normativo**

La Fundación se compromete a cumplir con todas las obligaciones legales a las que esté sujeta. Este aspecto se desarrollará de manera específica en un código de cumplimiento normativo o *compliance*, que será revisado y actualizado periódicamente, y que tendrá un responsable específico encargado de su cumplimiento y supervisión.

#### **Artículo 8.- Lucha contra el fraude y la corrupción**

La Fundación se compromete de manera activa a luchar contra el fraude y la corrupción. Esto implica no solo prevenir y detectar actividades fraudulentas o corruptas, sino también abordarlas de manera efectiva y justa cuando se presenten, de acuerdo a lo establecido en el presente código.

## CAPÍTULO II – ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y GESTIÓN

### Artículo 9.- El Patronato y sus cargos

9.1. El Patronato es el órgano máximo de gobierno, administración y representación de la Fundación. Los Estatutos de la Fundación establecen su estructura, tamaño, organización y funcionamiento del mismo.

9.2. La Comisión Delegada, cuya composición y funciones se establecen los Estatutos, es el organismo encargado de realizar el seguimiento más continuo de la Fundación. Sus miembros deberán contar con el tiempo y el compromiso adecuado para cumplir eficazmente con su labor.

9.3. Además de lo establecido en los Estatutos, el Patronato podrá determinar cuántas formas de funcionamiento complementarias considere, tales como comisiones, consejos asesores u otras estructuras. Dichas estructuras deberán ser aprobadas por el Pleno, a propuesta de la Comisión Delegada.

### Artículo 10.- Derechos de los patronos

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en las leyes y en la normativa, los patronos poseen los siguientes derechos:

- Derecho a asistir a las reuniones y procesos de trabajo que impliquen al Patronato.
- Derecho de voto como un ejercicio personal.
- Derecho de delegación de voto.
- Derecho a disponer de información esencial para el cumplimiento de responsabilidades indelegables o esenciales del Patronato.
- Derecho a disponer de información veraz y completa sobre la situación de la Fundación.
- Derecho a la impugnación de acuerdos.
- Derecho a ejercitar la acción de responsabilidad.

### Artículo 11.- Deberes de los patronos

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en las leyes y en la normativa, los patronos poseen los siguientes deberes:

Diligencia:

- Participar en la administración colectiva de la Fundación dentro de los límites del fin fundacional.
- Participar activamente en las reuniones del Patronato.

- Representar a la Fundación en la forma determinada en los Estatutos.
- Revisar la documentación referente a los acuerdos.
- Preparar las reuniones.

**Lealtad:**

- Anteponer el fin fundacional a cualquier otro interés personal.
- Evitar actuaciones personales y conflictos de interés que puedan perjudicar a la Fundación.

**Deber fiduciario:**

- Deber de administración diligente de intereses ajenos (interés general de la Fundación, determinado por el fundador, beneficiarios, financiadores y donantes), que gozan de protección.

**Dedicación:**

- Aportar su experiencia, profesionalidad y tiempo.

## **Artículo 12.- La Dirección General y el Equipo Directivo**

12.1. La Dirección General se nombrará y apoderará de acuerdo a lo establecido en los Estatutos.

12.2. La Dirección General nombrará a los miembros del Equipo Directivo, para lo que informará a la Comisión Delegada del Patronato sobre su estructura y composición.

12.3. El Patronato podrá apoderar a otros miembros del Equipo Directivo o de la plantilla, en el caso de que se considerase necesario.

12.4. El proceso de selección de empleados de la Fundación se realizará de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## **Artículo 13.- Derechos y deberes de la plantilla**

Los derechos y deberes de la plantilla serán los determinados por la legislación vigente, las cuestiones contenidas en el presente código, y todas aquellas contempladas en las políticas de personal o de otro tipo aprobadas por la organización.

## **Artículo 14.- Representación institucional**

14.1. La representación institucional corresponde a los cargos del Patronato o a la Dirección, tal y como se establece en los Estatutos y en los apoderamientos, pudiendo estos delegar dicha representación en otros miembros de la plantilla cuando las circunstancias organizativas o institucionales así lo aconsejen.

14.2. Cualquier evento, acto o similar que implique relación o presencia de cargos públicos, o de personas con cargos de gobierno o dirección en instituciones públicas o privadas, deberá ponerse en conocimiento de la Dirección, con el objeto de organizar la representación institucional que corresponda en cada momento.

### **Artículo 15.- El Consejo Social**

15.1. El Consejo Social es un órgano consultivo y colegiado representativo de todos los trabajadores de la Fundación, sea cual sea su centro o sede de trabajo, duración del contrato o categoría profesional, incluyendo a los pertenecientes a las empresas vinculadas participadas por la Fundación.

15.2. Su misión, naturaleza y funcionamiento será desarrollada en sus Estatutos.

## **CAPÍTULO III – POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS**

### **Artículo 16. - Definición de conflicto de interés**

El conflicto de interés se entiende como cualquier situación en la que los intereses personales, profesionales, económicos o institucionales de algún miembro del órgano de gobierno, personal directivo, trabajadores o cualquier persona con capacidad de decisión, de derecho o de facto, puedan influir, condicionar o parecer influir en el ejercicio imparcial, objetivo e independiente de sus funciones, en perjuicio de los intereses, fines o buen funcionamiento de la Fundación. Se consideran conflictos de interés:

- a) Los intereses personales propios, o los de las entidades, organizaciones o personas a las que representen, cuando puedan entrar en contradicción con los intereses, fines o actividades de la Fundación.
- b) Los intereses familiares, incluyendo los de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien mantenga una relación análoga de afectividad, así como los de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- c) Los intereses económicos, profesionales o empresariales que concurren en las personas con capacidad de decisión, ya sea de derecho o de facto, y que puedan comprometer su independencia o imparcialidad.
- d) Los intereses de personas físicas o jurídicas con las que mantengan una cuestión litigiosa o procedimiento judicial, administrativo o arbitral pendiente.
- e) Los intereses de personas con quienes exista una relación de amistad íntima, especial vinculación personal o enemistad manifiesta que pueda afectar a la objetividad en la toma de decisiones.

- f) Los intereses de personas jurídicas, entidades privadas u organizaciones con las que el patrono, directivo o persona con capacidad de decisión haya mantenido una relación laboral, profesional, mercantil o de prestación de servicios durante los dos años anteriores a su nombramiento o participación en la decisión correspondiente.

#### **Artículo 17.- Acuerdos afectados por los conflictos de interés**

17.1. En caso de producirse una situación de conflicto de interés entre la Fundación y alguno de sus patronos, directivos o personas con capacidad de decisión, estos deberán actuar con plena transparencia, abstenerse de intervenir en el proceso de deliberación o decisión correspondiente y comunicar la situación de forma inmediata a los órganos competentes de la Fundación.

17.2. En particular, tendrán la consideración de situaciones sujetas a especial deber de abstención y comunicación las siguientes:

- a) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y la persona que integre el Patronato, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge. Esto también afectará a los miembros de la Dirección si dicho acuerdo es distinto al que regula su prestación laboral en la Fundación.
- b) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y una empresa u organización en la que la persona que integre el Patronato o la Dirección, sus familiares en los mismos grados, su cónyuge o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, tengan una participación superior al veinticinco %.
- c) Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro del Patronato.
- d) Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el Patronato.
- e) Cuando alguno de los miembros del Patronato, directivos o personal con capacidad real de decisión participe en otras organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad, debiendo en este caso, como medida preventiva y a fin de evitar el conflicto, poner las personas afectadas en conocimiento previo esta objetiva situación al resto del patronato y determinar la mejor forma de proceder.

## **Artículo 18.- Procedimiento para la gestión de los conflictos de interés en la adopción de acuerdos**

18.1. Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación que pueda constituir un conflicto de interés, real, potencial o aparente, deberá comunicarlo de forma inmediata.

En el caso de miembros del Patronato, personal directivo o personas con capacidad efectiva de decisión, la comunicación se realizará ante la Comisión Delegada del Patronato, aportando la información, documentación o argumentos necesarios para valorar la situación.

En el caso del resto del personal de la Fundación, la comunicación se realizará ante la Dirección o el área competente del cumplimiento normativo, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral y del régimen disciplinario que pudiera corresponder.

18.2. La Comisión Delegada del Patronato, o la Dirección en los casos que proceda, analizará la situación teniendo en cuenta toda la información disponible y dará audiencia a la persona o personas afectadas antes de adoptar cualquier decisión o propuesta de actuación.

18.3. Cuando el posible conflicto afecte a miembros del Patronato, personal directivo o personas con capacidad efectiva de decisión, la Comisión Delegada elevará sus conclusiones al Patronato. La persona afectada deberá abstenerse de participar en las deliberaciones y votaciones relacionadas con la cuestión analizada.

18.4. Si existiera discrepancia sobre la existencia del conflicto de interés, el Patronato resolverá mediante acuerdo adoptado por mayoría simple de los miembros presentes, excluyéndose del cómputo y de la votación a la persona afectada.

18.5. La Fundación podrá adoptar las medidas preventivas, organizativas o disciplinarias que resulten necesarias para salvaguardar la independencia, objetividad, transparencia y buen gobierno de la entidad, de conformidad con la normativa aplicable y con las políticas internas de la organización.

## **Artículo 19.- Incumplimiento de la Política de Conflicto de Interés**

19.1. Cuando el Patronato, la Comisión Delegada o la Dirección tengan conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflictos de interés, deberán informar a la persona o personas afectadas sobre los hechos, indicios o razones que motivan dicha

valoración, garantizando en todo momento su derecho de audiencia y permitiéndoles exponer las alegaciones, explicaciones o pruebas que consideren oportunas.

19.2. Una vez analizada la situación y escuchadas las personas afectadas, el órgano competente determinará si ha existido incumplimiento de la presente política, de los deberes de abstención, comunicación o transparencia, o de cualquier otra obligación derivada de este Código Ético y de Buen Gobierno.

19.3. En caso de acreditarse el incumplimiento, la Fundación podrá adoptar las medidas preventivas, correctoras, organizativas o disciplinarias que resulten procedentes, de conformidad con la normativa aplicable, los Estatutos de la Fundación y la legislación laboral vigente.

19.4. Cuando el incumplimiento afecte a un miembro del Patronato y concurren circunstancias de especial gravedad, mala fe, ocultación deliberada o conducta dolosa, el Patronato podrá proponer su cese o expulsión conforme al procedimiento establecido en los Estatutos de la Fundación. De acuerdo con el artículo 17.j de los Estatutos, el cese de un patrono requerirá el acuerdo del Patronato adoptado con el voto favorable de, al menos, cinco sextas partes de los patronos presentes o representados.

19.5. En todos los casos, las actuaciones se desarrollarán conforme a los principios de proporcionalidad, confidencialidad, independencia, audiencia de las personas afectadas y protección del interés general y reputacional de la Fundación.

#### **Artículo 20.- Archivo del proceso y rendición de cuentas**

Las actas de las reuniones del Patronato deberán reflejar: 1) Los nombres de las personas que han intervenido desde el comienzo del procedimiento con un resumen de sus intervenciones; 2) La situación de conflicto de interés; 3) Las acciones y alternativas estudiadas para gestionarlo; 4) La solución propuesta; 5) La votación final y el resultado alcanzado.

#### **Artículo 21.- Publicidad**

La Fundación asegurará que las decisiones tomadas sobre esta materia sean comunicadas a todos los miembros del Patronato, directivos y/o personal con capacidad decisoria. Se acompañará resolución motivada de los concretos aspectos tenidos en cuenta a la hora de adoptar el acuerdo, preservando que en el procedimiento se hayan tenido en cuenta los principios de transparencia, contradicción, participación y eficiencia.

### **Artículo 22.- Revisión periódica**

El Patronato realizará una revisión periódica del presente procedimiento de actuación. Asimismo, los órganos de dirección y gobierno de la entidad podrán emitir los informes que consideren oportunos para su análisis y aprobación por el Patronato.

En dicha revisión se analizarán y justificarán aquellas transacciones, convenios, pactos, acuerdos o contrataciones en las que exista, o pudiera parecer que existe, una situación de conflicto de interés, acreditando que las decisiones adoptadas responden al interés de la Fundación y a las condiciones más beneficiosas para la entidad en comparación con otras alternativas disponibles.

### **Artículo 23.- Incompatibilidades del personal asalariado**

23.1. El personal asalariado de la Fundación no podrá desempeñar actividades por cuenta propia o para terceros que tengan la misma naturaleza que las actividades realizadas por la Fundación y/o que supongan competencia desleal.

23.2. En el caso de que se quiera desempeñar una actividad relacionada las actividades que ya desarrolla la Fundación, o que pudiera colisionar con los intereses de ésta, se solicitará aprobación expresa de la Dirección. Dicha petición se canalizará a través de la Dirección de Recursos Humanos u órgano equivalente, quien recabará la información pertinente para poder tratar la cuestión. Si se considerase necesario por parte de la Dirección, se consultará a la Comisión Delegada del Patronato.

## **CAPÍTULO IV – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE ALIANZAS Y CONTRAPARTES**

### **Artículo 24. - Definición del proceso de selección de contrapartes**

24.1. La selección de contrapartes recoge los criterios que aplica la Fundación a la hora de seleccionar las organizaciones o profesionales con los que va a trabajar en distintos proyectos u operaciones. Estos criterios aplican tanto a contrapartes en España como en el extranjero.

El término “contrapartes” recoge, de manera no exhaustiva, a proveedores, socios de proyectos, entidades colaboradoras y cualquier otra entidad o profesional con las que se establezca una relación para la consecución de los fines de la entidad. Por su naturaleza especial, las denominadas “alianzas estratégicas” requieren de un tratamiento diferenciado, establecido en el artículo 26.

24.2. La Fundación desarrollará y mantendrá actualizada una política específica de selección de proveedores y contrapartes, en la que se establecerán los principios, criterios, procedimientos y niveles de autorización aplicables, garantizando en todo momento los principios de transparencia, objetividad, concurrencia, proporcionalidad, eficiencia, sostenibilidad, cumplimiento normativo y alineamiento con los valores y fines de la entidad.

#### **Artículo 25. – Principios en la selección de contrapartes**

Los principios que guían la selección de contrapartes de la Fundación son los siguientes:

1. Toda contraparte deberá respetar la legalidad vigente en España, los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que la desarrollan, así como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus actividades. No permitirán tipo alguno de discriminación asociado al origen étnico o cultural, sexo, identidad de género, opción sexual, discapacidad, nacionalidad, religión, edad, origen social o ideología, entre otros.
2. Se priorizarán aquellas contrapartes que desarrollen políticas medioambientales de lucha contra el cambio climático y un uso responsable de los recursos.
3. Se priorizarán aquellas contrapartes que cuenten con políticas de transparencia y lucha contra la corrupción.

#### **Artículo 26. – Alianzas estratégicas**

26.1. Se define como alianza estratégica la unión, plasmada en un negocio jurídico, por la que la Fundación materializa un acuerdo con una o varias entidades para compartir recursos clave con el fin de lograr un objetivo de beneficio mutuo y/o para la comunidad. En la selección de estas alianzas, además de lo establecido en el artículo anterior, se habrá de tener en cuenta:

- a) Instituciones o entidades con compromiso y arraigo en los territorios estratégicos para la Fundación.
- b) Instituciones o entidades especializadas en los sectores de actividad o procesos de los proyectos que se quieran abordar.
- c) Instituciones con experiencia demostrada en los sectores de actividad o los procesos o proyectos que se quieran abordar.
- d) Instituciones o entidades con estructuras de gestión estables y solventes.

#### **Artículo 27.- Exclusiones**

Quedarán excluidas como contrapartes, entidades colaboradoras o alianzas estratégicas aquellas personas físicas o jurídicas que:

- a) Hayan sido condenadas mediante sentencia firme por delitos relacionados con vulneraciones de los Derechos Humanos, corrupción, fraude, blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, delitos medioambientales, discriminación o cualquier otra conducta contraria a los principios éticos y legales que inspiran la actuación de la Fundación.
- b) Desarrollen actividades, políticas, prácticas o posicionamientos contrarios a los fines fundacionales, valores, principios éticos o líneas estratégicas de la Fundación Santa María la Real.
- c) Presenten riesgos reputacionales, legales, financieros o de cumplimiento normativo que puedan comprometer la imagen, independencia, credibilidad o actividad de la Fundación.
- d) Incumplan de manera grave o reiterada la legislación aplicable en materia laboral, fiscal, medioambiental, de igualdad, protección de datos, transparencia o cualquier otra normativa relevante para la relación con la Fundación.

#### **Artículo 28.- Responsabilidad en la selección de contrapartes y alianzas estratégicas**

28.1. La selección de contrapartes se realizará de manera ordinaria por el Equipo Directivo y las personas en quien deleguen, teniendo en cuenta los apoderamientos y niveles de decisión existentes. La Comisión Delegada podrá solicitar información sobre la selección de contrapartes si se detectase una posible vulneración del presente código o cualquier otra circunstancia de especial interés.

28.2. Las alianzas estratégicas serán aprobadas por la Comisión Delegada, y tratadas con la Dirección. En el caso de que, por la naturaleza jurídica de la relación se necesitare una aprobación del Patronato, se someterá a aprobación de este, de acuerdo con los Estatutos.

## **CAPÍTULO V – POLÍTICA DE SELECCIÓN DE INVERSIONES RESPONSABLES**

#### **Artículo 29. - Definición del concepto de inversiones responsables**

Se considera inversión el acto de asignar recursos de la Fundación para la compra o creación de activos o de capital, con el objetivo de satisfacer necesidades en el futuro.

#### **Artículo 30. - Principios del proceso de selección de inversiones responsables**

Las inversiones realizadas por la Fundación deberán:

- a) Ser conformes a criterios de prudencia, seguridad, liquidez, diversificación, sostenibilidad, transparencia y alineamiento con sus Estatutos y fines fundacionales, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de 20 de febrero de

2019, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), por el que se aprueba el Código de Conducta relativo a la realización de inversiones financieras temporales en el mercado de valores por entidades sin ánimo de lucro, o norma que lo sustituya o desarrolle en cada momento.

- b) Cumplir con todos los preceptos establecidos en el presente código, especialmente aquellos relativos a los conflictos de interés y la selección de contrapartes y alianzas.

### **Artículo 31. - Proceso de selección de inversiones responsables**

31.1. Las inversiones previstas deberán contenerse en los planes de actuación y presupuestos anuales, que deberán ser aprobadas por el Patronato.

31.2. En el caso de requerirse inversiones extraordinarias, se deberá informar a la Comisión Delegada quien, en su caso, decidirá si es necesaria una aprobación explícita por la propia Comisión o por el Patronato en su conjunto.

## **CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES Y OTRAS APORTACIONES A MIEMBROS DEL PATRONATO Y DE LA PLANTILLA**

### **Artículo 32. – Retribuciones del Patronato**

32.1. Los patronos ejercerán el cargo de manera gratuita, sin perjuicio de ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el desempeño de sus funciones les ocasione.

32.2. Los gastos ocasionados por el Patronato deberán contemplarse en los presupuestos anuales.

### **Artículo 33. – Retribuciones de la plantilla**

Las retribuciones de la plantilla se ajustarán a la política salarial de la entidad, que será aprobada dentro de los presupuestos anuales del Plan de Actuación correspondiente, siguiendo el proceso establecido en los Estatutos.

### **Artículo 34. – Regalos y obsequios**

Excepcionalmente, en tanto se presume que no tienen por finalidad influir indebidamente en las decisiones comerciales o de otro tipo, y no afectan de modo decisivo a la actividad de gobierno o profesional, se permitirá ofrecer y/o aceptar detalles de cortesía o atenciones habituales en los negocios, es decir, aquellos en los que concurren, conjuntamente, las siguientes características:

- a) Responder relaciones consolidadas y de interés de la Fundación, como parte de la estrategia de la institución.
- b) Tener un valor razonable, simbólico o económicamente irrelevante. Se entiende que tienen valor razonable aquellos obsequios que por su valor o cuantía no puedan influir en las decisiones comerciales o de otro tipo de la Fundación.
- c) No ser contrarios a los valores y principios contenidos en el presente código.
- d) Estar permitidos por la legislación aplicable.

## **CAPÍTULO VII - ACEPTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO**

### **Artículo 35.- Aceptación y cumplimiento del Código de Buen Gobierno**

35.1. Este Código Ético y de Buen Gobierno es aplicable, en los términos en él expresados, a los órganos de gobierno y representación y empleados de la Fundación, que actuarán de acuerdo con su contenido.

35.2. La Fundación difundirá el código remitiéndolo a todos sus patronos, empleados y publicándolo en su página web. Además, lo dará a conocer a los grupos de interés relevantes.

### **Artículo 36.- Seguimiento y control de la aplicación**

36.1. La supervisión de la aplicación del Código Ético de Buen Gobierno será competencia de la Comisión Delegada de la Fundación, que velará por su difusión, conocimiento e interpretación, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.

36.2. El control y el seguimiento ordinario de la aplicación del Código recaerá en la figura de responsable de cumplimiento normativo o equivalente.

### **Artículo 37.- Modificación del Código Ético**

Cualquier modificación del código requerirá la aprobación del Patronato de la Fundación por mayoría simple.

### **Artículo 38.- Canal de denuncias, vulneración e incumplimiento**

38.1. Cualquier patrono, empleado, colaborador o parte interesada que tenga conocimiento o sospechas fundamentadas de incumplimiento de lo establecido en el presente código tiene la responsabilidad y el derecho de informar sobre estas irregularidades. Se proporcionará un canal de denuncias seguro y confidencial a través

del cual se pueden presentar estas denuncias. Además, se designará un Responsable del Sistema Interno de Información, responsable de recibir y gestionar las denuncias.

38.2. La Fundación realizará una efectiva protección de los denunciantes, y no tolerará represalias de ningún tipo contra aquellos que presenten denuncias de buena fe. Cualquier intento de represalia será tratado con seriedad y se tomarán medidas disciplinarias adecuadas. Además, se garantizará que la identidad de los denunciantes se mantenga en estricta confidencialidad, a menos que estén dispuestos a revelarla.

38.3. La vulneración y/o el incumplimiento de lo establecido en el presente código se tratará de acuerdo a los Estatutos, legislación y/o las políticas de personal de la entidad, en función de su naturaleza.

#### **Artículo 39.- Vigencia**

El Código Ético y de Buen Gobierno entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Patronato, y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o derogación.

## REFERENCIAS:

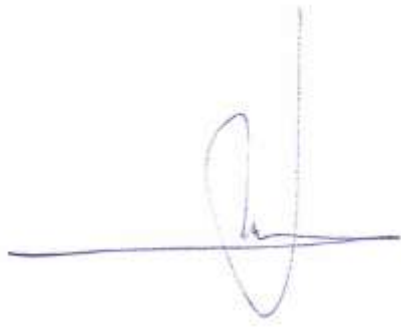
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). (2019). Acuerdo de 20 de febrero de 2019, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el Código de Conducta relativo a la realización de inversiones financieras temporales en el mercado de valores por entidades sin ánimo de lucro. Boletín Oficial del Estado, núm. 55, de 5 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3174>
- Asociación Española de Fundaciones (AEF). (s.f.). Documentos y materiales de la Escuela de Patronos. Asociación Española de Fundaciones.
- Fundación Lealtad. (s.f.). Documentos y recomendaciones sobre buen gobierno y transparencia. Fundación Lealtad.
- Junta de Andalucía. (2008). Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- Jefatura del Estado. (2015). Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, núm. 77, de 31 de marzo de 2015.
- Peñalosa, I., & Sanjurjo, T. (2010). Órganos de gobierno y relación con los poderes públicos. En Tratado de Fundaciones. Aranzadi.
- Perdices, A. (2008). Hacia unas reglas de gobierno corporativo del sector no lucrativo. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid.
- García Álvarez, B. (2012). Los códigos de buen gobierno corporativo en las entidades sin ánimo de lucro, en especial en las fundaciones. Oñati Socio-Legal Series, 2(3), 24–52.
- García Álvarez, B. (2012). Los códigos de buen gobierno corporativo en las fundaciones. En J. M. Embid & A. Emparanza (Dirs.), El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas (pp. 185 y ss.). Marcial Pons.
- Hopt, K., & Von Hippel, T. (2010). Comparative Corporate Governance of Non-Profit Organizations. Cambridge University Press.

Esta versión del Código Ético y de Buen Gobierno fue aprobada el día 21-05-2026 en la reunión del Patronato de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico.



Fdo: Ignacio Fernández Sobrino

Presidente



Fdo: Jesús Roberto Jiménez García

Secretario